

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWA PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD FAHRULLAH PASARIBU
NPM : 1405160634
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FAHRULLAH PASARIBU
NPM : 1405160634
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Penguji II

(SALMAN FARISL, S.Psi, MM)

Pembimbing

(M. FAHMI, SE, MM)

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Panitia Ujian

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAHRULLAH PASARIBU
N.P.M : 1405160634
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



M. FAHMI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si



H. JANURI, SE, N.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAHRULLAH PASARIBU
N.P.M : 1405160634
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1
(PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12-3-19	- Tidak ada hitungan t tabel dan F tabel. - Perbaiki Abstraksi - Perbaiki Pembahasan - Perbaiki Kesimpulan - Perbaiki Kutipan - Perbaiki Daftar Pustaka		
14-03-19	- Penentuan F tabel masih salah - Perbaiki dan susunlah angka t tabel dan F tabel dalam Abstrak - Perbaiki Pembahasan - Perbaiki Gambar kerangka konseptual - Perbaiki Kesimpulan		
15-03-19	ACC Lanjut ke Daftar Negeri Hajar		

Pembimbing Skripsi

M. FAHMI, SE, MM

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Fahrullah Pasaribu
NPM : 1405160634
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~HESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Fahrullah Pasaribu. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 88 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,987)$, dimana signifikan $t (0,000)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,987)$, dimana signifikan $t (0,011)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} 11,549 > F_{tabel} 3,10$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,214 yang berarti bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi bersama-sama berpengaruh sebesar 21,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 21,4% ($100\% - 21,4\% = 78,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan**”.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Buyung Pasaribu** dan Ibu **Syarifah Trisakti Tafiany** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Fahmi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat serta seluruh keluarga dan teman-teman yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2019
Penulis

MUHAMMAD FAHRULLAH PASARIBU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja.....	12
2. Pelatihan	14
a. Pengertian Pelatihan	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
c. Indikator-indikator Pelatihan.....	16

d. Manfaat Pelatihan	19
3. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Arti Penting Motivasi	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
d. Indikator Motivasi	26
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel	33
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi Dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Data	50
B. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja	34
Tabel III-2	Indikator Pelatihan	34
Tabel III-3	Indikator Motivasi	35
Tabel III-4	Waktu Penelitian	36
Tabel III.5	Jumlah Populasi	36
Tabel III.6	Populasi dan Sampel	39
Tabel III-7	Skala Likert	40
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1)	42
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	42
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel III.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X_1 , dan X_2	44
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert	50
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan	51
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Pelatihan)	52
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi).....	54
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja karyawan)	56
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorof Smirnov</i> (K-S).....	60
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel IV.10	Tingkat Autokorelasi (<i>Durbin Watson</i>)	64
Tabel IV.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	64
Tabel IV-12	Koefisien Regresi	65
Tabel IV-13	Uji t	66
Tabel IV-14	Uji F	67
Tabel IV-15	Uji Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-I	Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar II-II	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar II-3	Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar III-1	Kriteria Pegujian Hipotesis t	47
Gambar III-2	Kriteria Pegujian Hipotesis f	79
Gambar IV.1	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	59
Gambar IV.2	Grafik Histogram	59
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan global saat ini, bisnis kepelabuhanan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan jasa kepelabuhanan lainnya.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien saat bekerja. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang dikenal dengan Pelindo 1 merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di jasa kepelabuhanan yang ada di Indonesia.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kepelabuhanan yang terbesar di Indonesia. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan. Saat ini PT. Pelindo 1 (Persero) Medan fokus untuk melakukan perbaikan dan pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk memperkuat bisnis yang dijalankan.

Dengan begitu peranan sumber daya manusia yang ada dalam PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, dalam hal ini adalah karyawan, harus memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, serta terampil dan berinovasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya.

Tuntutan bahwa karyawan harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau sekedar agar mampu berkreatifitas dan berinovasi tidak hanya pada pemberian knowledge melalui pelatihan saja, tetapi motivasi juga penting untuk merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi. Pemberian motivasi dan kebebasan kepada karyawan untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugas dapat membuat kinerja karyawan lebih optimal dalam mengeksplorasi potensi yang dimiliki.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan dan motivasi kerja dikalangan karyawan. Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya.

Sedangkan motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Namun yang terjadi di perusahaan berbeda. Dengan pelatihan yang diberikan serta motivasi yang diberikan perusahaan ada beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan karyawan juga mengeluhkan beban tugas tersebut.

Dalam hal ini pelatihan yang diberikan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum merata kepada seluruh karyawan karena masih didapati karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa ketidakmerataan pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan dikarenakan para karyawan memiliki latar belakang yang tidak sama seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerja, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena daya tangkap, pendidikan, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan berbeda.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi yang dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan terhadap kinerja karyawannya dalam

bentuk skripsi dengan judul. “ **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan** ”

B. Identifikasi Masalah

1. Pelatihan yang diberikan kurang memadai dan kurang dipahami sehingga karyawan tidak dapat menerapkan pada tugasnya dengan baik.
2. Kurangnya Motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang membuat karyawan masih bermalas-malasan dalam bekerja.
3. Kinerja yang dihasilkan kurang optimal hal ini dapat dilihat dari banyaknya pengerjaan tugas-tugas yang diberikan.

C. Batasan Masalah

1. Responden yang diteliti adalah Staf dan Karyawan yang sudah mendapat pelatihan saja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya variable pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara serempak bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu SDM, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam kantor yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi kantor sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan pelatihan dan motivasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Widya (2014, hal 37) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016, hal 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuanstrategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya

manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Kasmir (2016, hal 189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

kebiasan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik. Jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat

dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010, hal 30) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1) Tujuan

Tujuan Merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai

3) Umpan Balik

Tujuan, standart dan umpan balik memiliki sifat saling terkait. Umpan balik penting karena digunakan untuk mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya

4) Alat atau sarana

Sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses

5) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motivasi

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan seusatu.

7) Peluang

Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Cardoso Gomes dalam Rosalina (2016, hal 6) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.

2. Kualitas pekerjaan

Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

3. Kreatif

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan.

4. Kerjasama

Kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya.

Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014, hal 2) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan menurut Simamora dalam Hartati (2014, hal 87) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Dari kedua definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pemberian pelatihan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk melakukan pekerjaannya memiliki peran yang penting dalam organisasi. Pengumpulan informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Untuk diadakannya pelatihan harus memiliki faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaannya.

Kasmir (2016, hal 144) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

a. Peserta pelatihan

Calon pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan.

b. Instruktur/pelatih

Mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.

c. Materi Pelatihan

Merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

d. Lokasi Pelatihan

Merupakan tempat untuk memberikan pelatihan

e. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang di dukung oleh saran dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

f. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Marwansyah (2010, hal 156) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

- a. Dukungan Manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengolaan SDM
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi
- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya

c. Indikator-indikator Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja. Semua itu biasanya berjalan beriringan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Indikator menurut Mangkunegara (2013,hal 62) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Kualifikasi peserta
- 7) Waktu (banyaknya sesi)

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut:

- 1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

- 2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

- 3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, Komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja , kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan tektik partisipatif yang diskusi kelompok, konfensi , simulasi, bermain , peran dan games, latihan dalam kelas , test , kerja tim dan studi visit.

5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan , mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasif.

7) Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi amteri pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013, hal 164) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Prosedur sistematis
- 3) Keterampilan teknis
- 4) Mempelajari pengetahuan
- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

2) Prosedur sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik

3) Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan)

4) Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang sesuatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.)

5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang disebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu peristiwa.

d. Manfaat Pelatihan

Hartanti (2014, hal 91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- 6) Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam melaksanakan tugas tersebut seseorang perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Weiner dalam Suhardjo (2013, hal 73) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2017, hal 61) Menurut Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan Sutrisno (2016, hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Wibowo (2016, hal 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 141) pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan intergritasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi hasil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016, hal 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern.

1) Faktor intern

Faktor intern dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram atau sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup melipti kebutuhan untuk :

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai.

- (2) Pekerja yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- (4) Keinginan untuk dapat memiliki

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda

Dapat mendorong orang seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja dengan keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil bijaksana.

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin lah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja.

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi dapat

menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang., dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka

bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa bekerja juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja

dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Fathoni (2016, hal 92) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor Intern

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk hidup.
- b) Keinginan untuk memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang memadai, tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Rosalina (2016, hal 6) ada beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Dorongan untuk kesuksesan

Dorongan untuk mencapai kesuksesan seperti kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan

serta perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan pada karirnya melalui kinerja. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan.

2) Dorongan untuk mencapai kekuasaan

Dorongan untuk membuat seorang karyawan berperilaku dalam keadaan wajar bijaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Beberapa orang mungkin selalu memiliki pengaruh untuk dihormati dilingkungan kerjanya serta senang mengatur karyawan lainnya. Dorongan semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau cenderung lebih peduli dengan suatu kebanggan, prsetise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

3) Dorongan untuk berafiliasi

Dorongan semacam ini merupakan dorongan yang menempati posisi terakhir. Orang memiliki dorongan semacam ini cenderung menganggap bekerja agar memiliki motivasi untuk menjalin persahabatan, serta menanggung serta bekerja sama dari pada menganggap sebagai ajang kompetensi dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016, hal 4) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisik.

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial.

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

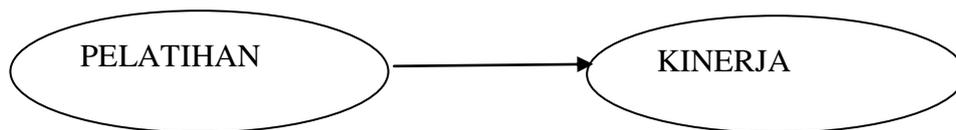
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Karna salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan. Kemampuan, dan kreatifitas pegawai tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dalam Suhardi (2011, hal 8) yang menyatakan bahwa “ pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien”.

Dalam Sultana (2012, hal 30) menyatakan bahwa “ pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hal ini didukung oleh penelitian Nenny Anggraeni (2011) yang berjudul pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung) menyimpulkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung).



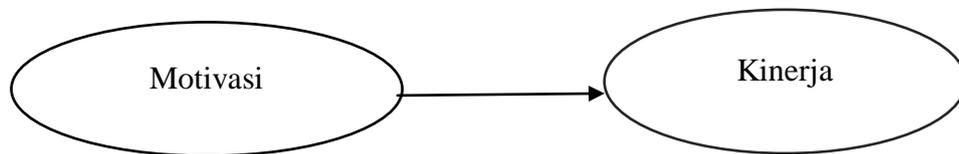
Gambar II-I Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Sumber :Neni Anggraeni (2011)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja.

Mangkunegara (2017, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

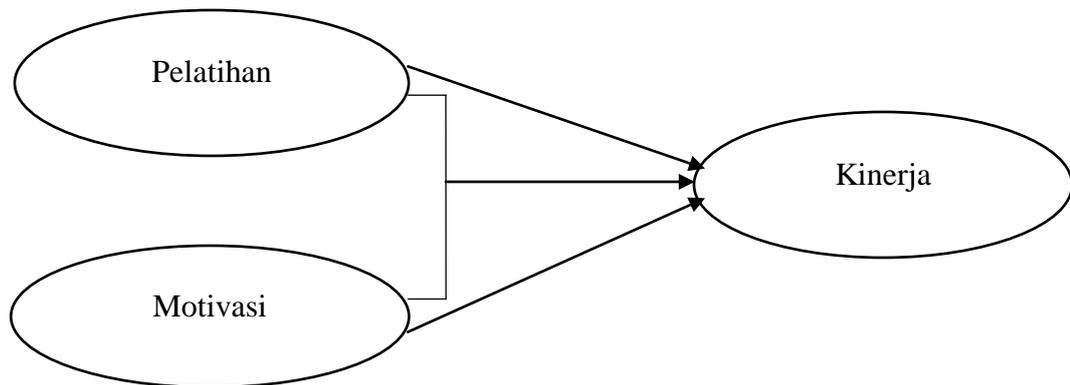
Hal ini didukung oleh penelitian Budiman dkk (2016) yang berjudul pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasrjrat Abadi Tendeand Manado) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. hasrjrat Abadi Tendeand Manado).



Gambar II-11 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Budiman dkk (2016)

3. Pengaruh Antara Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pelatihan adalah Salah satu cara yang bisa mendorong perusahaan untuk mencapai kesuksesannya melalui sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4).



Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 12) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi

1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 76) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Jumlah pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan
3	Kreatif
4	Kerjasama

Sumber :Cardoso Gomes dalam Rosalina (2016, hal 6)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya.

Tabel III-2
Indikator Pelatihan

NO	Indikator
1	Jenis Pelatihan
2	Tujuan Pelatihan
3	Materi
4	Metode yang digunakan

5	Kualifikasi peserta
6	Kualifikasi pelatih
7	Waktu (banyaknya sesi

Sumber : Mangkunegara (2013:62)

3. Motivasi (X2)

Sutrisno (2009, hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu dalam penelitian ini yang dimaksud adalah motivasi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi

NO	Indikator
1	Kebutuhan fisik
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	Kebutuhan sosial
4	Kebutuhan akan penghargaan

Sumber: Hasibuan dalam Kusuma (2016, hal 4)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan – 20241.

Tabel III-4 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penuisan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
7	Pengesahan Skripsi																				■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 386 orang.

Adapun beberapa bagian-bagian atau tempat karyawan di perusahaan PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.5
Jumlah Populasi**

No	DIREKTORAT	BIDANG	JUMLAH
1	NON DIREKTORAT	Biro Logistik	13
2	NON DIREKTORAT	Biro Manajemen risiko	6
3	NON DIREKTORAT	Corporate Secretary	15
4	NON DIREKTORAT	Pmo Change Manajemen	3
5	NON DIREKTORAT	Satuan Pengawasan Intern	35
6	Direktorat SDM & Umum	Balai Pendidikan dan Latihan	6
7	Direktorat SDM & Umum	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7
8	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13
9	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Manajemen	9
10	Direktorat Bisnis	Bidang Bina Usaha	8
11	Direktorat Bisnis	Bidang Fasilitas	13
12	Direktorat SDM & Umum	Bidang Hukum	7

13	Direktorat Keuangan	Bidang Kemitraan dan Bina Lingkungan	5
14	Direktorat Keuangan	Bidang Manajemen Aset	5
15	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Manajemen Mutu	6
16	Direktorat Bisnis	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7
17	Direktorat Bisnis	Bidang Pemasaran	13
18	Direktorat SDM & Umum	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3
19	Direktorat Bisnis	Bidang Peralatan	12
20	Direktorat Keuangan	Bidang Perbendaharaan	12
21	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9
22	Direktorat SDM & Umum	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41
23	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Teknologi Informasi	13
24	Direktorat SDM & Umum	Bidang Umum	12
25	Direktorat Keuangan	PMO Implementasi Enterprise Resource Planning	28
26	Direktorat Bisnis	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	4
27	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1
28	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8
29	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3
30	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4
31	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3
32	Direktorat SDM & Umum	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4
33	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7
34	Direktorat SDM & Umum	Shared Service Unit	51
JUMLAH			386

2. Sampel

Menurut (Azuar dan Irfan, 2013 hal 50) Mengatakan sampel adalah wakil

– wakil dari populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Proportional*

Random Sampling. Proportional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan anggota populasi yang dilakukan secara proporsional. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

dimana diketahui :

$$n = \frac{386}{1+386(0,01)} = \frac{386}{1+3,86} = 88$$

Rumus Proportional Random Sampling adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{Ni}{n} \times N$$

Keterangan :

s = Ukuran sampel

Ni = Ukuran populasi

N = Ukuran (total) sampel

n = Ukuran (total) populasi

Sampel yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel III.6
Populasi dan Sampel

No	DIREKTORAT	BIDANG	JUMLAH
1	NON DIREKTORAT	Biro Logistik	13/386*79=3
2	NON DIREKTORAT	Biro Manajemen risiko	6/386*79=1
3	NON DIREKTORAT	Corporate Secretary	15/386*79=3
4	NON DIREKTORAT	Pmo Change Manajemen	3/386*79=1
5	NON DIREKTORAT	Satuan Pengawasan Intern	35/386*79=7
6	Direktorat SDM & Umum	Balai Pendidikan dan Latihan	6/386*79=1
7	Direktorat SDM & Umum	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7/386*79=1
8	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13/386*79=3
9	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Manajemen	9/386*79=2
10	Direktorat Bisnis	Bidang Bina Usaha	8/386*79=2
11	Direktorat Bisnis	Bidang Fasilitas	13/386*79=3
12	Direktorat SDM & Umum	Bidang Hukum	7/386*79=1
13	Direktorat Keuangan	BidangKemitraan dan Bina Lingkungan	5/386*79=1
14	Direktorat Keuangan	Bidang Manajemen Aset	5/386*79=1
15	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Manajemen Mutu	6/386*79=1
16	Direktorat Bisnis	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7/386*79=1
17	Direktorat Bisnis	Bidang Pemasaran	13/386*79=3
18	Direktorat SDM & Umum	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3/386*79=1
19	Direktorat Bisnis	Bidang Peralatan	12/386*79=2
20	Direktorat Keuangan	Bidang Perbendaharaan	12/386*79=2
21	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9/386*79=2
22	Direktorat SDM & Umum	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41/386*79=8
23	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Teknologi Informasi	13/386*79=3
24	Direktorat SDM & Umum	Bidang Umum	12/386*79=2
25	Direktorat Keuangan	PMO Implementasi Enterprice Resource Planing	28/386*79=6
26	Direktorat Bisnis	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	4/386*79=1
27	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1/386*79=0
28	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8/386*79=2
29	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3/386*79=1
30	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4/386*79=1
31	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3/386*79=1
32	Direktorat SDM & Umum	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4/386*79=1
33	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7/386*79=1
34	Direktorat SDM & Umum	Shared Service Unit	51/386*79=10
JUMLAH			88

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-datayang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilaidata-data historis/masa lalu.
3. Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-7 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji validitas

Dalam Juliandi dkk (2013, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 183)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum Xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum Xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum Xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Dalam Juliandi (2013, hal 77) jika korelasi (r) yang diperoleh positif. Kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai

r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan. Dan jika nilai probabilitas sig $< \alpha 0,05$ maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,408	0,00 $<$ 0,05	Valid
P2	0,481	0,000 $<$ 0,05	Valid
P3	0,514	0,000 $<$ 0,05	Valid
P4	0,424	0,000 $<$ 0,05	Valid
P5	0,521	0,000 $<$ 0,05	Valid
P6	0,638	0,000 $<$ 0,05	Valid
P7	0,599	0,000 $<$ 0,05	Valid
P8	0,300	0,005 $<$ 0,05	Valid
P9	0,402	0,000 $<$ 0,05	Valid
P10	0,459	0,000 $<$ 0,05	Valid
P11	0,486	0,000 $<$ 0,05	Valid
P12	0,382	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,501	0,000 $<$ 0,05	Valid
P2	0,538	0,000 $<$ 0,05	Valid
P3	0,459	0,000 $<$ 0,05	Valid
P4	0,487	0,000 $<$ 0,05	Valid
P5	0,575	0,000 $<$ 0,05	Valid
P6	0,657	0,000 $<$ 0,05	Valid
P7	0,605	0,000 $<$ 0,05	Valid
P8	0,468	0,000 $<$ 0,05	Valid
P9	0,584	0,000 $<$ 0,05	Valid
P10	0,499	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,596	0,000 $<$ 0,05	Valid
P2	0,558	0,000 $<$ 0,05	Valid

P3	0,637	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,507	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,632	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,652	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,482	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,379	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,547	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,464	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_1^2 = Varians total.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnali dalam Juliandi dkk (adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} > 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\text{alpha} < 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja Karyawan (Y)	0,733 > 0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,710 > 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,730 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian adalah terpercaya atau memadai karena mendekati 1 (>0,60). Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberi gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam metode Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model

berdistribusi normal atau tidak hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk lonceng atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang dikuitsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk masing-masing variabel independen, jika mempunyai variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi linear kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel indenpenden model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persmaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidk signifikan.

3. Uji Hipotesis

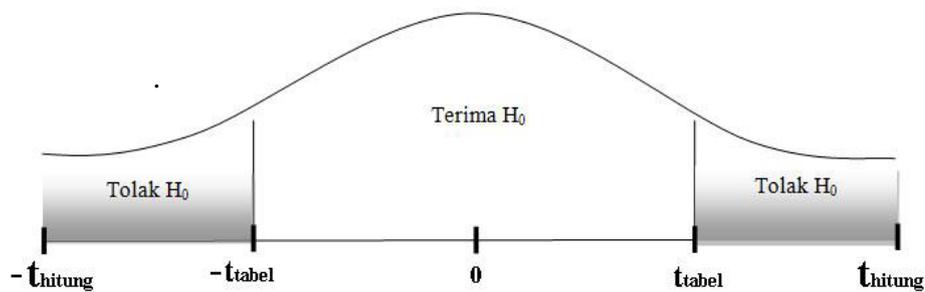
a. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi

dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar III-1

Kriteria Pegujian Hipotesis t

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau : $H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

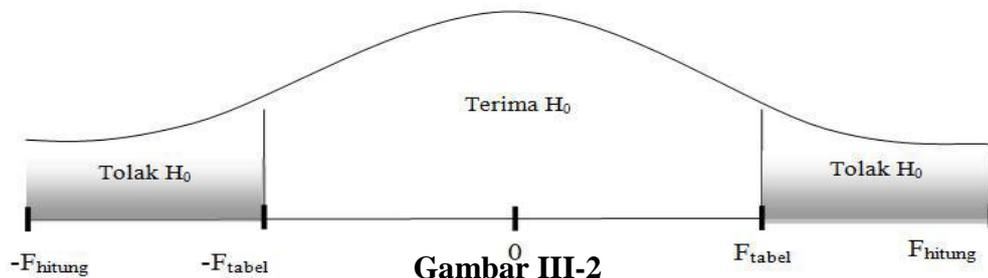
Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar III-2

Kriteria Pegujian Hipotesis f

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Pelatihan, variabel X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 88 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), maupun Kinerja Karyawan (Y)

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	61	69,3	69,3	69,3
Perempuan	27	30,7	30,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Data di dalam table IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 69,3%, sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yakni 30,7%.

2) Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	18	20,5	20,5	20,5
31-40 Tahun	27	30,7	30,7	51,1

41-50 Tahun	38	43,2	43,2	94,3
> 50 Tahun	5	5,7	5,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam table IV.3 diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebesar 43,2%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 31-40 tahun sebesar 30,7%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 20-30tahun sebesar 20,5%, frekuensi mayoritas keempat adalah > 50 tahun sebesar 5,7%.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	10,2	10,2	10,2
Diploma	17	19,3	19,3	29,5
Sarjana	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam table IV.4 di atas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan Sarjana sebesar 70,5%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden

tingkat pendidikan Diploma sebesar 19,3%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebesar 10,2%.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Pelatihan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	14,8	46	52,3	28	31,8	1	1,1	0	0	88	100
2	11	12,5	46	52,3	30	34,1	1	1,1	0	0	88	100
3	9	10,2	52	59,1	27	30,7	0	0	0	0	88	100
4	10	11,4	53	60,2	25	28,4	0	0	0	0	88	100
5	11	12,5	52	59,1	25	28,4	0	0	0	0	88	100
6	9	10,2	48	54,5	31	35,2	0	0	0	0	88	100
7	12	13,6	46	52,3	30	34,1	0	0	0	0	88	100
8	7	8,0	57	64,8	24	27,3	0	0	0	0	88	100
9	11	12,5	52	59,1	25	28,4	0	0	0	0	88	100
10	9	10,2	48	54,5	31	35,2	0	0	0	0	88	100
11	8	9,1	53	60,2	27	30,7	0	0	0	0	88	100
12	12	13,6	52	59,1	24	27,3	0	0	0	0	88	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan proses belajar atau pelatihan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (22,3%).

- b. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (22,3%).
- c. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan keterampilan yang lebih setelah diberikan pelatihan didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).
- d. Jawaban responden tentang Proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (60,2%).
- e. Jawaban responden tentang Pelatihan yang diberikan perusahaan telah menambah pengetahuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).
- f. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (54,5%).
- g. Jawaban responden tentang saya Saya dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik setelah diberikan pelatihan di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (52,3%)
- h. Jawaban responden tentang Perubahan pegawai dibutuhkan oleh perusahaan, saat pegawai telah mendapatkan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (64,8%).
- i. Jawaban responden tentang Saat pelatihan telah optimal kantor instansi akan mendapatkan hasil karyawan yang disiplin sesuai dengan harapan

perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).

- j. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan hasil yang terbaik untuk diberikan kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (54,5%).
- k. Jawaban responden tentang Sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan akan terjadi saat pelatihan telah diberikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (60,2%).
- l. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pimpinan, saat memberikan hasil kinerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	17,0	45	51,1	28	31,8	0	0	0	0	88	100
2	13	14,8	42	47,7	33	37,5	0	0	0	0	88	100
3	7	8,0	53	60,2	28	31,8	0	0	0	0	88	100
4	11	12,5	53	60,2	24	27,3	0	0	0	0	88	100
5	12	13,6	52	59,1	24	27,3	0	0	0	0	88	100
6	7	8,0	49	55,7	32	36,4	0	0	0	0	88	100
7	8	9,1	47	53,4	33	37,5	0	0	0	0	88	100
8	9	10,2	54	61,4	25	28,4	0	0	0	0	88	100
9	13	14,8	48	54,5	27	30,7	0	0	0	0	88	100

10	9	10,2	51	58,0	28	31,8	0	0	0	0	88	100
----	---	------	----	------	----	------	---	---	---	---	----	-----

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (51,1%).
- b. Jawaban responden tentang Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (47,7%).
- c. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (60,2%).
- d. Jawaban responden tentang Ada umpan balik atas hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (60,2%).
- e. Jawaban responden tentang Pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).
- f. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (55,7%).
- g. Jawaban responden tentang Saya memiliki cita-cita untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (53,4%).

- h. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (61,4%).
- i. Jawaban responden tentang Saya yang bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (54,5%).
- j. Jawaban responden Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (58,0%).

Tabel IV-7.

Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja karyawan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18,2	60	68,2	12	13,6	0	0	0	0	88	100
2	34	38,6	43	48,9	11	12,5	0	0	0	0	88	100
3	20	22,7	56	63,6	12	13,6	0	0	0	0	88	100
4	23	26,1	55	62,5	10	11,4	0	0	0	0	88	100
5	26	29,5	45	51,1	17	19,3	0	0	0	0	88	100
6	22	25,0	45	51,1	21	23,9	0	0	0	0	88	100
7	35	39,8	44	50,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100
8	21	23,9	53	60,2	14	15,9	0	0	0	0	88	100
9	10	11,4	51	58,0	27	30,7	0	0	0	0	88	100
10	8	9,1	49	55,7	31	35,2	0	0	0	0	88	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki ketepatan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (51,1%).
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (47,7%).
- c. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
- d. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang (60,2%).
- e. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu untuk menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (59,1%).
- f. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 49 orang (55,7%).
- g. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan setiap harinya dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (53,4%).
- h. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (61,4%).

- i. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (54,5%).
- j. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang (58,0%).

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang *valid*. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

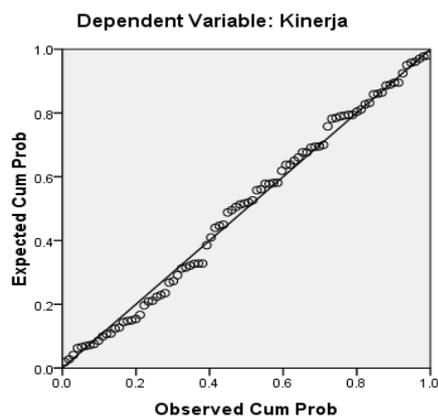
- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

Gambar IV.1 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

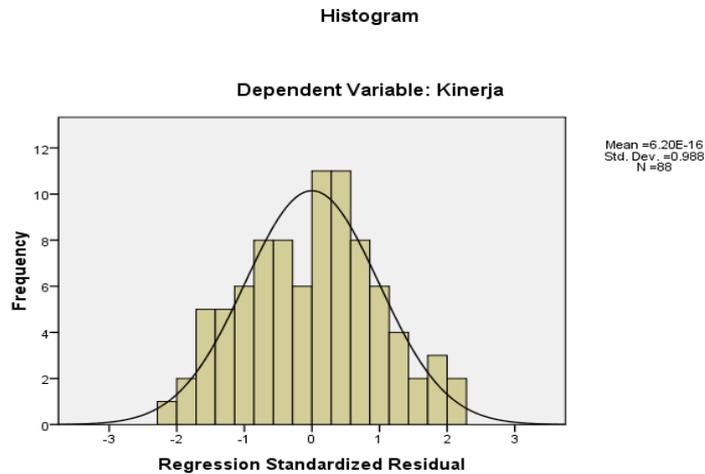
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2019)

Berdasarkan Gambar IV.1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini hampir mendekati normal.

Gambar IV.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2019)

Grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan dengan bentuk kurva yang memiliki kemiringan cenderung berimbang antara sisi kiri dan kanan menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna.

b) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) yaitu dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan).

Kriteria lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$, maka data mempunyai distribusi normal.

2) Jika angka signifikansi $< 0,05$, maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Adapun data tabel hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov* (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pelatihan	Motivasi	Kinerja
N		88	88	88
Normal Parameters ^a	Mean	45.6136	37.9773	40.5795
	Std. Deviation	3.56042	3.39363	3.46981
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.154	.125
	Positive	.087	.106	.088
	Negative	-.136	-.154	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.448	1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.030	.129

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2019)

Dari tabel IV.8 di atas diketahui bahwa hasil *Kolmogorof Smirnov* (K-S) variabel Kinerja karyawan, Kemampuan, motivasi telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp.Sig. (2-tailed), dimana nilainya adalah $0,851 > 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala

multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,695	28,632					
Pelatihan	-,048	,425	,389	,169	,152	,621	1,611
Motivasi	,077	,573	,436	,272	,250	,621	1,611

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS (2019)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

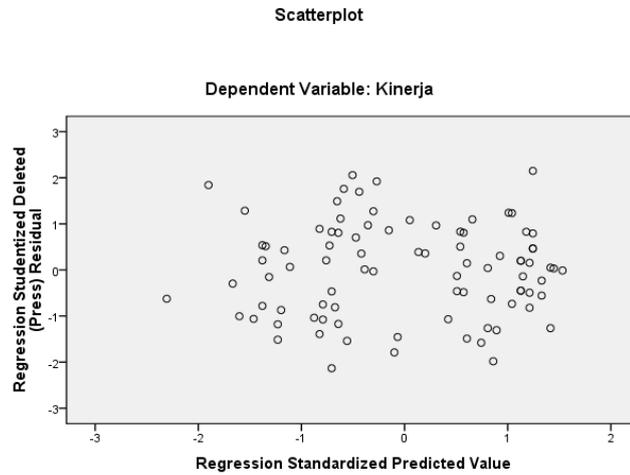
Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Adapun dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat berdasarkan gambar berikut:

Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2019)

Berdasarkan Gambar IV.3, grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau *cross sectional*. Hal ini mempunyai arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya.

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan Watson Statistik, yaitu dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson*. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini, maka digunakan uji *Durbin Watson* dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson* test pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Tingkat Autokorelasi (*Durbin Watson*)

<i>Durbin Watson</i>	Kesimpulan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,462 ^a	,214	,195	3,11285	,214	11,549	2	85	,000	1,903

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pogram SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 1,903. Merujuk pada tabel IV.12 (tabel tingkat autokorelasi) diketahui bahwa hasil pengujian tersebut masuk dalam rentang 1,55 – 2,46. Artinya, nilai *Durbin Watson* masuk ke daerah yang tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-12
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19,664	4,511	
Pelatihan	,588	,219	,593
Motivasi	,325	,125	,318

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 19,664$$

$$b_1 = 0,488$$

$$b_2 = 0,325$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Pelatihan dan Motivasi) adalah:

$$Y = 19,664 + 0,488 X_1 + 0,325 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika Pelatihan dan Motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai

pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel Motivasi (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-13

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,664	4,511		4,359	,000
Pelatihan	,488	,319	,593	3,582	,000
Motivasi	,325	,125	,318	2,602	,011

a, Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,987), dimana signifikan t (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hal tersebut berarti bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) diperoleh t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,987), dimana signifikan t (0,011) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Pelatihan (X_1), dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$ {Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-14 Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,808	2	111,904	11,549	,000 ^a
	Residual	823,635	85	9,690		
	Total	1047,443	87			

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-10 di atas adalah $F_{hitung} 11,549 > F_{tabel} 2,71$ dengan $sig\ 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Pengujian Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV-15
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,462 ^a	,214	,195	3,11285	,214	11,549	2	85	,000	1,903

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV-11 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,214 yang berarti bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi bersama-sama berpengaruh sebesar 21,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 21,4% ($100\% - 21,4\% = 78,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

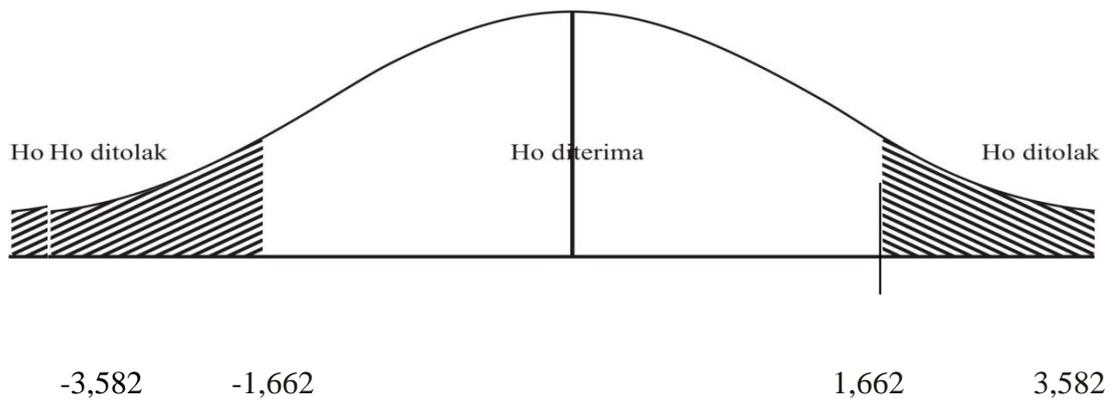
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (Pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} 3,582 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ (sig 0,000, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh:

- a. Rudhaliawan (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang”.
- b. Triasmoko (2014) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.
- c. Dahmiri (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, artinya jika Pelatihan yang baik selalu diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.



Gambar IV.3: Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Hasil SPSS (2019)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh positif variabel X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,987$ (sig 0.011), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kapahang (2015) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, artinya jika Pelatihan dan motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Gambar IV.5: Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Sumber : Hasil SPSS (2019)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,987)$, dimana signifikan $t (0,000)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,987)$, dimana signifikan $t (0,011)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} 11,549 > F_{tabel} 3,10$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan memperhatikan Pelatihan dan motivasi karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Mengingat pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pelatihan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Hendaknya karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2011). *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiman dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). *Jurnal EMBA, Vol 4, No 4, Hal 321-332*.
- Dahmiri. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu, Vol. No. 3 No.1*
- Fathoni, Ali. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol 1, No 2 Februari*.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 2, No 3, Hal 172-185*.
- Hanggreini, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartati, Sofia. (2014). *Perkembangan Belajar Pada Anak Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Heryati, Agustina. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Depatemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global, Vol 1, No 2 Edisi Agustus, Hal 56-75*.
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16*.
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi, Volume XIII, No 2 September, Hal 164-175*.
- Juliandi, Azuar dkk. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press

- Kapahang, Febriyani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara) *Jap No.31 Vol III 2015*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Kencana.
- Kusuma, Yordy. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 5, No 2 Februari, Hal 1-15*
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 5, No 1, Hal 1-15*.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nani, dkk. (2012) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Modernisasi, Volume 8, Nomor 2*
- Nenny Anggraeni (2011). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol 12. (2)*
- Rachmawati, Rr. Watie (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 9 No. 1*
- Rosalina, Lamsika. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal FISP, Vol 3, No 2 Oktober, Hal 1-11*.
- Rudhaliawa, V.M (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Penelitian Ilmiah, Vol. 11. (2)*
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suhardi, (2011). *Pemasaran Jasa Konsep dan Implementasi*. Ekonisia Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta
- Suhardjo, Yohanes. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Sorong. *Jurnal STIE Semarang, Vol 5, No 3 Oktober, Hal 68-92*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: UMSU Press.
- Triasmoko, Denny (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 (1)*
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wahyutomo, (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Fasilitator Pendamping Kecamatan Terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widya, (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal STIE Dharma Bumi Putra Jakarta, Vol 2, No 1 Maret-April, Hal 33-38*.
- Wijaya, Andreani. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA, Vol 3, No 2. Hal37-45*.